

Imprimir

Salvar

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000690/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/10/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042390/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.212459/2023-91  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/10/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TAB NAS INDUST URBANAS DO EST DE GOIAS, CNPJ n. 01.642.594/0001-05, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). FRANK RONE DE REZENDE;

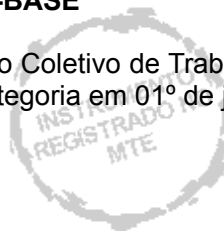
E

NEOENERGIA OPERACAO E MANUTENCAO S.A, CNPJ n. 05.194.137/0006-52, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE PAULO WERBERICH e por seu Diretor, Sr(a). FABIO DIAS FOLCHETTI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIAS**, com abrangência territorial em **GO**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2023, os EMPREGADORES reajustarão os salários de seus empregados, conforme o índice INPC pleno de 5,93 (cinco vírgula noventa e três por cento), relativo ao período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, tendo como base a aplicação nos salários de dezembro de 2022, para os empregados ativos nesta data.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Os EMPREGADORES efetuarão o pagamento dos salários aos seus empregados de forma antecipada, em folha única, no dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, ou no dia útil que o anteceder, caso a data coincida com dia não útil bancário

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13 SALÁRIO**

Os EMPREGADORES anteciparão com fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o pagamento da 1ª parcela do 13º salário relativo a cada exercício, para todos os empregados ativos no mês de janeiro.

Os empregados poderão recusar a antecipação da 1ª parcela do 13º salário até a data de fechamento da folha de janeiro, mediante apresentação do FORMULÁRIO DE RECUSA disponível a todos os empregados.

Caso o empregado apresente o formulário de recusa, o pagamento da 1ª parcela do 13º salário será realizado mês de junho. O pagamento da primeira parcela do 13º salário também pode ser recebido por ocasião das férias programadas entre os meses de janeiro e junho, neste caso, o empregado deve solicitar o adiantamento por escrito aos EMPREGADORES no momento da solicitação das férias.



### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

Os **EMPREGADORES** pagarão aos empregados abrangidos por este instrumento coletivo os percentuais referentes ao adicional de horas prestadas extraordinariamente de 50% (cinquenta por cento) de segunda-feira a sábado e de 100% (cem por cento) durante os dias de domingos, feriados e folgas, quando não compensados.

A base de cálculo utilizada será composta do salário base, acrescido do adicional de periculosidade.

Consideram-se como sendo feriados as datas nacionais, estaduais e municipais, oficialmente decretadas.

-

**Parágrafo Único:** Conforme disposto no art. 62, inciso II da CLT, o pagamento de hora extra e sobreaviso, não se aplica às funções que são caracterizadas como de confiança empresarial para todos os fins de direito, possuindo cada qual um elevado grau de responsabilidade, tais como as comissionadas de direção, gerência, gestão, coordenação, supervisão ou carreiras de especialistas, ou ainda conforme contrato de trabalho assinado para outras funções não especificamente citadas neste Acordo.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REFLEXO NA REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR)**

Quando houver trabalho extraordinário habitual os **EMPREGADORES** pagarão, a título de reflexo na remuneração do Repouso Semanal Remunerado (RSR), a todo seu pessoal de turno ininterrupto de revezamento, bem como administrativo, quando houver. O RSR corresponderá à divisão da remuneração das retribuições indenizatórias devidas durante as horas de trabalho extraordinário (adicional noturno e de periculosidade), pelo número de dias úteis do período em referência, multiplicando em seguida, pelo número de domingos e feriados do período.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, compreendido como o realizado entre as 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será pago pelos **EMPREGADORES** com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, obtida através da divisão do salário base, acrescido do adicional de periculosidade, pelo módulo mensal de 180 horas para os empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento, e para os empregados da manutenção e área administrativa, fica estabelecido o módulo mensal de 200 horas.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Em face das peculiaridades que envolvem empregados que exerçam atividades típicas de geração e transmissão de energia, os **EMPREGADORES** pagarão o adicional de periculosidade correspondente a 30% da remuneração dos empregados, quando as atividades implicarem na exposição permanente do trabalhador em condições perigosas, nos termos do art. 193, da CLT e da Súmula 191, do TST.

O referido adicional será pago a todos os empregados que no exercício de suas atividades, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em condições de risco de forma permanente, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho.

Diante da vigência da Lei 12.740/12, bem como da nova redação da Súmula 191 do TST, os eletricitários contratados a partir de 10 de dezembro de 2012 terão como base de cálculo para apuração do adicional de periculosidade apenas o salário base, ao passo que para os eletricitários contratados antes da vigência da Lei 12.740/12, a apuração do adicional de periculosidade incidirá sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO (HRA)

Os **EMPREGADORES** pagarão a título de hora repouso e alimentação trabalhada – HRA, a todo seu pessoal de turno ininterrupto de revezamento, um adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor hora do salário base, compensável com a remuneração da hora extra intrajornada.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de janeiro de 2023, os **EMPREGADORES** fornecerão aos seus empregados ativos nesta data, 12 (doze) talões por ano contendo, cada um, 22 (vinte e dois) vales-refeições mensais, com valor facial de R\$ 52,76 (cinquenta e dois reais e setenta e seis centavos) totalizando no mês o valor de **R\$ 1.160,72 (um mil, cento e sessenta reais e setenta e dois centavos)** utilizáveis em rede credenciada, com base no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, com participação pelo empregado de R\$ 0,10 (dez centavos) mensais

Será permitida, também, a todos os empregados a opção pelo recebimento de vales-alimentação, mantidas sem modificações as participações dos empregados e **EMPREGADORES** no custeio dos vales, conforme procedimento administrativo.

O auxílio refeição/alimentação será concedido mediante fornecimento de tíquetes, na modalidade cartão, de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ou, podendo, ainda, acontecer de forma mista, sempre a critério dos empregados, em conformidade com o normativo correspondente interno.

O auxílio refeição/alimentação tem por intuito assegurar a alimentação diária do trabalhador, daí adotar-se prioritariamente o tíquete-refeição, ou tíquete-alimentação, na modalidade cartão, que se destina à aquisição de refeições prontas, ou efetuar compras nas redes de supermercados.

Feita a opção pelo auxílio refeição ou alimentação, esta vigorará por período mínimo de 06 (seis) meses.

O benefício do auxílio refeição/alimentação também abrangerá as empregadas durante o período de licença maternidade, bem como os empregados afastados por motivo de Auxílio-Doença e Acidentário, até o limite

de 06 (seis) meses a contar da data do afastamento.

Este benefício não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

Os **EMPREGADORES** assegurarão transporte gratuito ao pessoal que trabalha na Usina, sejam administrativos e/ou técnicos, assim como os que trabalham em regime de turno de revezamento, sem que isso possa implicar futuramente, de forma alguma, em direito ou benefício a ser incorporado ao salário.

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte providenciado pelos **EMPREGADORES**, não será computado na jornada de trabalho, em razão da existência de serviço regular de transporte público, bem como em razão do disposto no § 2º, do art. 58, da CLT.

Tendo em vista o fornecimento do benefício disposto nesta cláusula, fica dispensada aos **EMPREGADORES** fornecimento de vale transporte.

Os **EMPREGADORES** disponibilizarão transporte para o deslocamento residência – trabalho e vice e versa, aos empregados da área administrativa da **NEOENERGIA OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO S.A.** inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.194.137/0009-03, com sede na Via Matriz, nº 88, salas 202 e 203, Centro – Luziânia/GO, mediante solicitação, através do fornecimento do Vale Transporte, de acordo com a legislação vigente.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

Os **EMPREGADORES** assegurarão a todos seus empregados e dependentes um plano de saúde e odontológico limitados às condições contratuais previstas. A participação dos empregados no custeio do plano seguirá os seguintes critérios:

Os empregados poderão participar do custeio do plano de saúde e odontológico com até 30% (trinta por cento) dos procedimentos da Assistência Básica que utilizar, de acordo com critérios estabelecidos pelo **EMPREGADORES** e com os valores atualizados da tabela de procedimentos da operadora do plano.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

Os **EMPREGADORES** assegurarão a todos os seus empregados, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha, um Seguro de Vida em Grupo, com o objetivo de garantir o pagamento de indenização

ao beneficiário do seguro, observadas as coberturas contratadas, condições contratuais e valores mínimos e máximos previstos, respeitando-se os riscos expressamente excluídos na apólice.

O Seguro de Vida assegura o Auxílio Funeral para todo o grupo familiar (cônjuge e dependentes, legalmente comprovados), conforme valores constantes na Apólice.

Em razão do benefício gerado aos empregados, não será necessária a autorização dos mesmos para adesão ao plano de Seguro de Vida em grupo, em contrapartida, os empregados participarão com a quantia mínima de R\$ 0,10 (dez centavos) mensal.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIOS (ACIDENTE DE TRAB OU DOENÇA) E

COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIOS (ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA) e ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO -Os **EMPREGADORES** assegurarão ao empregado acidentado no trabalho, inclusive os portadores de doenças ocupacionais, os serviços de assistência médica nas mesmas condições previstas no Regulamento do Plano de Saúde dos **EMPREGADORES**.

Atenderá ainda, a medicação necessária relativa à causa de afastamento do acidentado por um período de até 12 (doze) meses a partir do afastamento pelo INSS, mediante apresentação da receita médica, a qual deverá ser aprovada pelo Médico do Trabalho a pedido dos **EMPREGADORES**.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO DEPENDENTE

A partir de 1º de janeiro de 2023, os **EMPREGADORES** pagarão, a título de Auxílio Dependente, referente à Mãe-guardiã, Auxílio-creche, Pré-escolar e Escolar, o valor de até **R\$ 634,28 (seiscentos e trinta e quatro reais e vinte e oito centavos)**.

O benefício acima indicado será concedido a um só título, de forma não cumulativa, por dependente.

Para que o empregado faça jus ao benefício do Auxílio Dependente deverá comprovar, para a modalidade de Auxílio Mãe-guardiã, a Carteira de Trabalho da Mãe-guardiã devidamente assinada, e para as demais modalidades o respectivo recibo de pagamento.

Será garantido o benefício, nas modalidades de Auxílio Pré-escolar e/ou Escolar, até o final do ano letivo, aos dependentes que completarem 10 (dez) anos de idade.

O valor previsto nesta cláusula não será cumulativo entre cônjuges empregados dos **EMPREGADORES**, e sim concedido por dependente.

Os **EMPREGADORES** e o **STIUEG-GO** declaram que tal benefício não possui natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição

previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; bem como não se configura como rendimento tributável do trabalhador, visto se tratar de reembolso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREVIDÊNCIA PRIVADA**

Os **EMPREGADORES** se comprometem a oferecer a opção pelo Plano de Previdência Complementar para seus empregados, observadas as condições contratuais e regras previstas no regulamento do plano.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORMAÇÃO / QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os **EMPREGADORES** assegurarão a todos os seus empregados, uma Política de Formação, Qualificação, Reciclagem Profissional e Desenvolvimento (“Política”), visando pleno cumprimento de suas funções e crescimento profissional, levando-se em conta o interesse mútuo entre as partes.

#### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

As partes ajustam a implementação do Banco de Horas, na forma do artigo 59, parágrafo 2o, da CLT, podendo o excesso de horas de um dia de trabalho ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, observando-se o prazo de 06 (seis) meses de vigência a contar do fato gerador e um limite máximo de 180 (cento e oitenta) horas.

Fica estabelecido neste ACT que somente as horas extras realizadas de segunda a sábado farão parte da composição do banco de horas.

As horas extras realizadas aos domingos, feriados e folgas, bem como as horas trabalhadas de forma extraordinária durante o regime de sobreaviso e em horário noturno, não farão parte do banco de horas e serão pagas conforme previsto neste ACT.

Em caso de término do contrato de trabalho durante o período de vigência do Acordo ou na hipótese do término do período de 6 (seis) meses de vigência do acordo, eventuais horas de crédito do empregado a ele serão quitadas, enquanto eventuais horas de débito deverão ser descontadas pelos **EMPREGADORES**.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TROCA DE TURNO**

Os **EMPREGADORES** assegurarão que os empregados submetidos ao regime de turno de revezamento efetuem troca de turno entre si até 04 (quatro) turnos/mês, elevada para 06 (seis) turnos/mês. O empregado interessado deverá combinar com o líder imediato, com pelo menos 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada normal de trabalho para os funcionários da manutenção e área administrativa fica estabelecida em 08 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h (horário local), com intervalo de 01 (uma) hora de almoço e descanso, ou seja, módulo de 40 (quarenta) horas semanais, perfazendo um total de 200 (duzentas) horas mensais. Para os empregados que trabalham na área de operação de turno de revezamento ininterrupto, a jornada especial de trabalho será de 06h diárias, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Os empregados que exercem atividades na operação, as quais exigem trabalho de forma continuada, inclusive nos sábados, domingos e feriados, poderão, se para tanto forem designados, prestar serviços em regime de revezamento.

A mudança no regime de trabalho, partindo do horário fixo para regime de revezamento ou vice-versa, constitui alteração lícita do contrato de trabalho.

Os empregados que exercem atividades em turno ininterrupto de revezamento terão sua jornada diária de trabalho acrescida de 02 (duas) horas, perfazendo o total de 08 (oito) horas diárias. Em contrapartida do acréscimo da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas terão direito à compensação de jornada com o aumento das folgas, as quais já estão inclusas no período de descanso da escala de revezamento de que trata a específica de turnos ininterruptos de revezamento deste acordo coletivo de trabalho.

Os **EMPREGADORES** poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, por meio de instalação de registro eletrônico de ponto, sistema manual ou outra modalidade de controle de jornada de trabalho, conforme portaria MTP 1.486/2022, ficando dispensada a necessidade de impressão do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador, caso eventualmente incompatível com novo sistema de controle de jornada de trabalho a ser adotado.

A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio, bip ou similar, em virtude da sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos. O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, não caracteriza o regime de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALAS DE TRABALHO EM TURNOS DE REVEZAMENTO**

O trabalho em regime de turno de revezamento será caracterizado como **ININTERRUPTO**, segundo o disposto nesta cláusula.



Como turno de revezamento ININTERRUPTO será considerado aquele que preencha, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) existência da necessidade de não interrupção da atividade;
- b) cumprimento de jornada em sistema de revezamento;
- c) sistema de revezamento é aquele no qual os horários de trabalho são cumpridos em mais de um período, com sucessivas modificações, de modo que os empregados atuem em todos os horários da escala.

A jornada de trabalho para os turnos ininterruptos de revezamento será de 06 (seis) horas, acrescidas da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas, que ficam compensadas com o aumento do intervalo (folgas) entre uma jornada e outra nos módulos 6x3 ou 6x4, conforme estabelecido no procedimento operacional.

O turno interrupto de revezamento de 08 (oito) horas será praticado sem o pagamento de horas extras, conforme Súmula 423 do TST.

Para atender a escala de revezamento, quando a necessidade da atividade exigir, será padronizada pelos **EMPREGADORES** a jornada de 8 (oito) horas nos módulos 6x3 ou 6x4, conforme estabelecido no procedimento operacional.

Para os operadores que trabalhem no turno de revezamento os **EMPREGADORES** se comprometem a obedecer à escala de revezamento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE**

Os **EMPREGADORES**, desde que tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, quando solicitada formalmente pela empregada até o final do primeiro mês após o parto, conforme procedimento administrativo, com base na legislação vigente.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Os **EMPREGADORES** fornecerão gratuitamente aos empregados, equipamentos de proteção individual (EPI) e coletivo (EPC), necessários para a realização de suas tarefas diárias, bem como garantirá treinamento adequado a todos os empregados para o correto uso de EPI's e EPC's e fiscalizará a utilização pelos empregados para execução das atividades profissionais.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME**

Os **EMPREGADORES** concederão aos seus empregados lotados na Usina e Subestações, operadores em turno de revezamento, uniforme de acordo com as especificações técnicas de segurança estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Norma Regulamentadora N° 10 (NR-10) e dos procedimentos internos do **EMPREGADORES**.

-

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)**

Comoos **EMPREGADORES**, por força de sua estrutura operacional, estão dispensados da criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA's indicarão um empregado chamado de “designado” para substituir essa Comissão, adotando providências específicas a esta área e incluindo ainda fiscalização das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores das firmas empreiteiras.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)**

Os **EMPREGADORES** providenciarão a abertura de CAT, após os devidos registros internos, sempre que ocorrer situação de acidente de trabalho ou **equiparadas, nos moldes do art. 21, da Lei 8.213/91**, que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do **EMPREGADORES** ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO E INFORMAÇÕES**

Os **EMPREGADORES** garantem o livre acesso dos Dirigentes Sindicais, desde que agendadas previamente, para tratarem de assuntos pertinentes à categoria, em conformidade com as regras de negociação estabelecidas.

Os **EMPREGADOS**, mediante solicitação do Sindicato representante da categoria, autorizam expressamente o acesso a informações, tais como nome, matrícula, data de admissão, CPF, data de

nascimento, e-mail, local de trabalho e valores das contribuições sindicais, desde que sejam para fins compatíveis com os interesses dos mesmos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCONTO MENSALIDADE SINDICAL E CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma do parágrafo seguinte.

O trabalhador não filiado ao Sindicato Laboral deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput desta cláusula, podendo apresentar ao Sindicato Laboral, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição, devendo no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, apresentar à Empresa o comprovante de Oposição entregue ao Sindicato Laboral, sob pena de aceitação do desconto.

Fica vedado a Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Fica vedado ao Sindicato Laboral e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 12% (doze por cento) salário base vigente do trabalhador.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO**

Os **EMPREGADORES** e o **STIUEG-GO**, visando o acompanhamento deste Acordo, das condições de trabalho negociadas e o exame de questões outras que venham a surgir nas relações de trabalho e a conciliação de possíveis divergências durante a vigência deste instrumento, realizarão periodicamente reuniões de trabalho.

}

**FRANK RONE DE REZENDE**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DOS TAB NAS INDUST URBANAS DO EST DE GOIAS**

JOSE PAULO WERBERICH  
DIRETOR  
NEOENERGIA OPERACAO E MANUTENCAO S.A

FABIO DIAS FOLCHETTI  
DIRETOR  
NEOENERGIA OPERACAO E MANUTENCAO S.A

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRAB DA NEOENERGIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - TERMO DE COMPROMISSO ACT 2023 - PLANO DE SAÚDE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ACT PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS - PLR 2022  
E 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.